EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2012-2013

Nord-du-Québec

Québec

Emploi Québec

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2012-2013

DIRECTION RÉGIONALE
D'EMPLOI-QUÉBEC

NORD-DU-QUÉBEC

Direction

Ghislain Desjardins
Directeur régional

Coordination, recherche et rédaction, révision et mise en page
Équipe de la planification et du partenariat, Direction régionale du Nord-du-Québec

Renée Claude Baillargeon
Directrice du soutien aux opérations,
de la planification et du partenariat

Serge Boulanger
Conseiller aux opérations régionales – Analyste du marché du travail

Cyrille Djoman
Économiste – Analyste du marché du travail

Byanka Bolduc
Conseillère aux opérations régionales

Marjolaine Daigle
Responsable des communications

Maryse Lapointe
Agente de secrétariat

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Numéro ISBN : 978-2-550-64194-0 (version imprimée)
Numéro ISSN : 1916-4165 (version imprimée)
1916-4173 (site Internet)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

C'est avec beaucoup de satisfaction que nous vous présentons le Plan d'action régional 2012-2013 d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec. Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre de la deuxième année du cycle de planification stratégique triennal qui intègre la gestion des services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale.

Ce plan tient également compte des nouvelles orientations ainsi que des priorités découlant du nouveau modèle d'affaires d'Emploi-Québec. Il vient consolider la vision organisationnelle quant aux divers moyens et services mis en œuvre pour mener à bien notre mission. Ainsi, le Plan d'action régional 2012-2013 évoluera en tenant compte de l'implantation graduelle du modèle d'affaires.

La préparation du Plan d'action régional 2012-2013 s'est faite dans le contexte où les priorités de l'Agence et de la ministre ont été au cœur des discussions afin d'établir les grands enjeux régionaux. À titre d'exemple, la priorité accordée au Plan Nord repose sur les activités quotidiennes de la région. L'équipe de la planification, le Comité ad hoc du Plan d'action régional et les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (CRPMT) ont également tenu compte de la Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires pour les années à venir.

Le CRPMT et Emploi-Québec demeureront à l'affût des variations d'un marché du travail en constante évolution et devront s'assurer que les actions et les stratégies mises de l'avant répondent aux besoins sans cesse croissants du marché du travail. La réussite du présent plan d'action repose sur le fruit d'une concertation régionale et de l'effort remarquable du personnel d'Emploi-Québec de la région.

Michèle Perron
Présidente du CRPMT de la Jamésie

Ghislain Desjardins
Directeur régional d'Emploi-Québec

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION I

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES 1

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2012-2013 4

LE PORTRAIT RÉGIONAL DU MARCHÉ DU TRAVAIL 5

LES STRATÉGIES PARTICULIÈRES D'INTERVENTION POUR LE 16

PLAN NORD 16

LES ORIENTATIONS, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES 16

ORIENTATION 1 — Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service 19

ORIENTATION 2 — Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes 20

ORIENTATION 3 — Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements 23

ORIENTATION 4 — Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière 24

ORIENTATION 5 — Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec 26

LES ENJEUX RÉGIONAUX 28

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2012-2013 30

LE BUDGET D'INTERVENTION DU FDMT 31

ANNEXE A – LA DIRECTION RÉGIONALE ET LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI 32

ANNEXE B – LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DE LA JAMÉSIE 33

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

LA MISSION

La mission d'Emploi-Québec est **de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social**.

L'évolution rapide du marché du travail et les nouveaux besoins exprimés, tant par les individus que les entreprises, sont au cœur de notre réalité. Emploi-Québec doit être en mesure de faire face aux différents changements découlant de la conjoncture économique et aux conséquences que cela pourrait avoir sur l'achalandage des utilisateurs de nos services. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec contribue à améliorer le fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. **Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail.**

LES CLIENTÈLES

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre ainsi qu'aux entreprises, notamment aux :

- personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles à risque de chômage prolongé;
- personnes en emploi dont le travail est menacé;
- entreprises où des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir des postes vacants;
- entreprises désireuses d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou de développer les compétences de leur personnel.

De plus, Emploi-Québec intervient auprès des personnes et des familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et apporte une aide et un accompagnement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le nouveau modèle d'affaires d'Emploi-Québec

Afin de mieux adapter ses services et programmes aux nouvelles réalités du marché du travail et de sa clientèle, Emploi-Québec a développé un nouveau modèle d'affaires. Ce dernier a pour but d'assurer une meilleure optimisation des ressources du réseau d'Emploi-Québec destinées à mieux servir ses clientèles. Ainsi, le nouveau modèle d'affaires propose d'accroître les services universels et l'accès à distance pour l'ensemble de la clientèle. De plus, le modèle mise aussi sur la convergence et le regroupement d'activités territoriales.

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Services universels

Emploi-Québec offre des services universels de base à l'ensemble de la clientèle, en partenariat avec des intervenants du marché du travail, afin de favoriser un appariement plus efficace de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ces services comprennent :

- l'accueil (détermination des besoins de la clientèle au regard du marché du travail);
- l'information sur le marché du travail (dont des outils de recherche en ligne sur les professions et la formation);
- le placement (banques d'emplois et outils de préparation à la recherche d'emploi).

Services spécialisés offerts aux personnes

Emploi-Québec fournit des services spécialisés (ou mesures actives d'emploi) aux personnes faisant face à des difficultés particulières d'intégration en emploi :

- analyse des besoins et plan d'action
- qualification professionnelle réglementée
- expériences en milieu de travail
- orientation professionnelle
- soutien aux jeunes
- subventions salariales
- aide active à la recherche d'emploi
- supplément de retour au travail
- soutien au travail autonome
- programme d'apprentissage en milieu de travail
- complément d'aide pour les personnes handicapées
- aide et accompagnement social

Services spécialisés offerts aux entreprises

En matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les mesures, les programmes et les services d'Emploi-Québec portent notamment sur :

- le soutien à des projets visant le maintien ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail;
- la mise en place de comités de concertation;
- l'aide-conseil, l'aide financière et le soutien technique en faveur d'initiatives de mobilisation et de concertation;
- la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (aussi appelée la loi sur les compétences), la gestion du Fonds de développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et le soutien aux comités sectoriels qui cernent les besoins de leur secteur.

Programmes d'aide financière

- Programme d'aide sociale visant à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes aptes au travail
- Programme de solidarité sociale qui vise à offrir un soutien financier aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi
- Programme Alternative jeunesse qui s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans et qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la mise en place d'actions concrètes
- Programmes spécifiques (travailleurs âgés licenciés, travailleurs licenciés collectivement, mineures enceintes, etc.)

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2012-2013

Le Plan d'action régional 2012-2013 s'inscrit dans le cycle de la Planification stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le déploiement des démarches du Plan Nord et l'effervescence du secteur minier viennent fortement stimuler le marché de l'emploi dans notre région. C'est dans cette optique que le plan d'action régional est orienté principalement sur les efforts suscitant l'adéquation entre la formation et l'emploi dans la région.

LES ANALYSES

- Étude sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec pour 2012-2021, produite par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM)
- Étude sur les besoins de main-d'œuvre et de formation auprès des entreprises de plus de cinq employés pour la région Nord-du-Québec, secteur de la Jamésie, septembre 2011
- Recensement 2006, Statistique Canada
- Perspectives professionnelles 2012-2015 et professions en demande en 2011
- Plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique du Nord-du-Québec, La Grande Table, Table interordres de l'éducation du Nord-du-Québec
- Stratégie minérale du Québec, du ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2009
- Plan Nord (Orientations et stratégies), gouvernement du Québec

LES CONSULTATIONS

- Le Comité ad hoc du PAR du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie
- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie
- L'équipe du Centre local d'emploi de la Baie-James et de Chisasibi
- L'équipe des opérations, de la planification et du partenariat de la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec
- Les membres du Comité de gestion

LE PORTRAIT RÉGIONAL DU MARCHÉ DU TRAVAIL

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

La démarche du Plan Nord, qui a été annoncée le 9 mai 2011, rehaussera davantage les perspectives sectorielles des industries minières et de la construction pour l'année 2012. Les investissements associés au secteur minier et au prolongement de la route 167 ont stimulé le marché du travail. Même si le taux de chômage annuel pour le regroupement « Côte-Nord et Nord-du-Québec » est légèrement en hausse, l'évolution des prestataires du Programme de l'assurance-emploi et des prestataires de l'aide financière de dernier recours corroborent les embellies de l'activité économique. En somme, la croissance de l'économie dans le futur dépendra en partie des retombées associées au Plan Nord. Dans ce qui suit, nous présentons de brèves analyses sectorielles sur l'industrie minière et forestière.

En 2011, le secteur de l'extraction[1] minière du Nord-du-Québec affichait un taux de croissance annuel moyen d'au moins 3 %. Aussi, certains investissements majeurs dans le second semestre de l'année permettent d'anticiper un taux de croissance annuel moyen à la hausse. Parmi ces annonces, la minière Jilin Jien Nickel Industry investira 400 M$ supplémentaires dans son projet d'extraction de nickel au Nunavik. Du côté de la minière Xstrata, l'investissement prévu est de 530 M$ US auprès de sa division Xstrata Nickel (mine Raglan) située au Nunavik. Enfin, la Société d'État chinoise Wisco (Wuhan Iron and Steel (Group) Corporation), en partenariat avec la société canadienne Adriana Resources, prévoit investir un total de 13 milliards de dollars dans le Grand Nord d'ici 2016. Dans ces conditions, le constat sur l'industrie minière se trouve renforcé davantage lorsque nous faisons référence à l'étude produite en novembre 2010 par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM), soit l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2010-2020. En effet, cette étude révèle que plus du tiers des sites miniers en développement ou en exploitation selon l'horizon 2012-2021 appartiennent à la région du Nord-du-Québec.

Dans l'industrie forestière, le dynamisme des entreprises Chantiers Chibougamau et Barrette-Chapais ainsi que l'annonce de Fortress Paper à Lebel-sur-Quévillon ont contribué à maintenir des centaines d'emplois dans la région du Nord-du-Québec. Même si les perspectives sectorielles au niveau de la forêt demeurent limitées en ce qui a trait aux activités reliées aux pâtes et papier et aux droits de coupe, celles de la seconde et de la troisième transformation du bois semblent connaître une légère remontée, ce qui est de bon augure pour cette industrie en crise. De plus, la relance de l'usine de pâte de Lebel-sur-Quévillon par Fortress Paper ouvre de nouveaux marchés à des produits ayant recours à la pâte cellulosique.

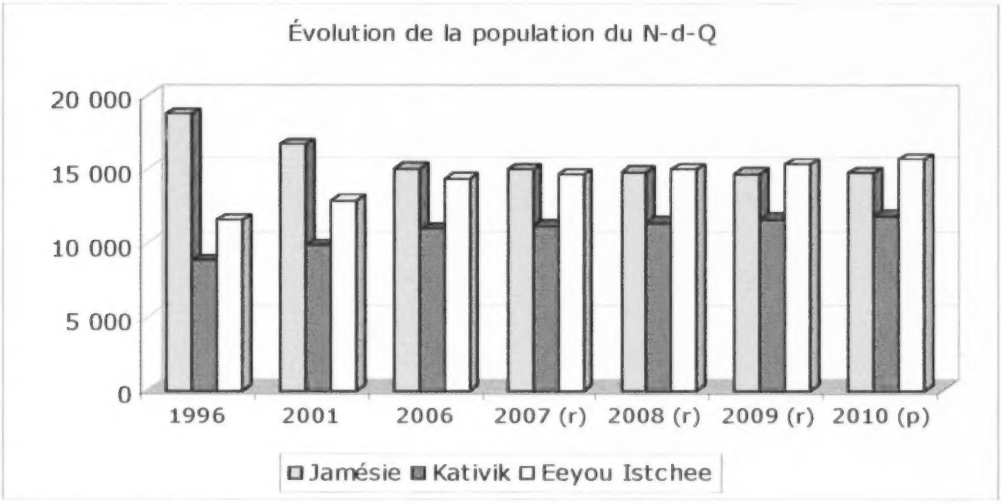
PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE

En absence des données du recensement de 2011, nous présentons les perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Dans ce qui suit, nous faisons donc référence au plus récent scénario de référence de l'ISQ de 2010[2].

1 Dans le scénario des perspectives sectorielles, les données sont regroupées pour les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec.

2 Les données proviennent du découpage géographique au 1er juillet 2010 de l'Institut de la statistique du Québec.

Les données de l'ISQ montrent que la région du Nord-du-Québec est la moins peuplée du Québec, soit 0,5 % de la population québécoise (42 175 habitants). Aussi, elles permettent de constater que le Nord-du-Québec affiche l'indice synthétique de fécondité[3] le plus élevé au Québec. En prenant en compte les données révisées et estimées de 1996 à 2010, nous mettons en exergue la tendance démographique des différents groupes de citoyens comme l'illustre le graphique ci-dessous.



Source : Institut de la statistique du Québec, données démographiques régionales.
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec.
(r) : Donnée révisée (p) : Donnée estimée

Selon les données du recensement de 2006, les Jamésiens représentaient 37,3 % (14 870) de la population régionale. Les Cris et les Inuits représentaient respectivement 35,5 % (14 130) et 27,2 % (10 815) avec des tendances observées à la hausse. En 2010, les données de l'ISQ positionnent les Cris au premier rang sur l'échiquier démographique. Dans ces conditions, la nouvelle configuration se répartit ainsi parmi les trois groupes de citoyens : les Cris 37 % (15 272), les Jamésiens 35 % (14 654) et les Inuits 28 % (11 553).

Il appert que la main-d'œuvre crie, en plus d'être jeune, est en pleine expansion selon les données démographiques. Par contre, le niveau de scolarité chez les Cris demeure relativement bas. Les analyses ci-dessus montrent clairement la nécessité de travailler plus activement à intégrer les populations autochtones au marché de l'emploi. Consciente de la réalité démographique crie, Emploi-Québec du Nord-du-Québec s'associe à différents projets et études afin d'encourager le développement de cette main-d'oeuvre. De plus, la Direction régionale a réalisé l'Enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie. Cette enquête visait à évaluer l'intégration de la main-d'œuvre crie dans une perspective jamésienne. En 2011, Emploi-Québec s'est également associée à un Atlas de la mobilité de la main-d'œuvre sur le territoire couvert par le Plan Nord. Cet outil permettra de mieux comprendre l'organisation spatiale de l'emploi en vue de définir des stratégies de rétention optimales.

3 L'indice synthétique de fécondité est de 2,72 pour le Nord-du-Québec comparativement à 1,70 pour l'ensemble du Québec.

EMPLOI

Les données annuelles de l'Enquête sur la population active (EPA) combinées aux données administratives[4] permettent de suivre l'évolution du marché du travail.

Côte-Nord et Nord-du-Québec		
Données de l'EPA	**2010**	**2011**
Population (en milliers)	90,8	90,7
Population active (en milliers)	57,9	56,5
Emploi (en milliers)	53,9	52,1
Temps plein (en milliers)	46,2	42,6
Temps partiel (en milliers)	7,7	9,5
Chômeurs (en milliers)	4	4,4
Population inactive (en milliers)	33	34,2
Taux d'activité (%)	63,8	62,3
Taux de chômage (%)	6,9	7,8
Taux d'emploi (%)	59,4	57,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

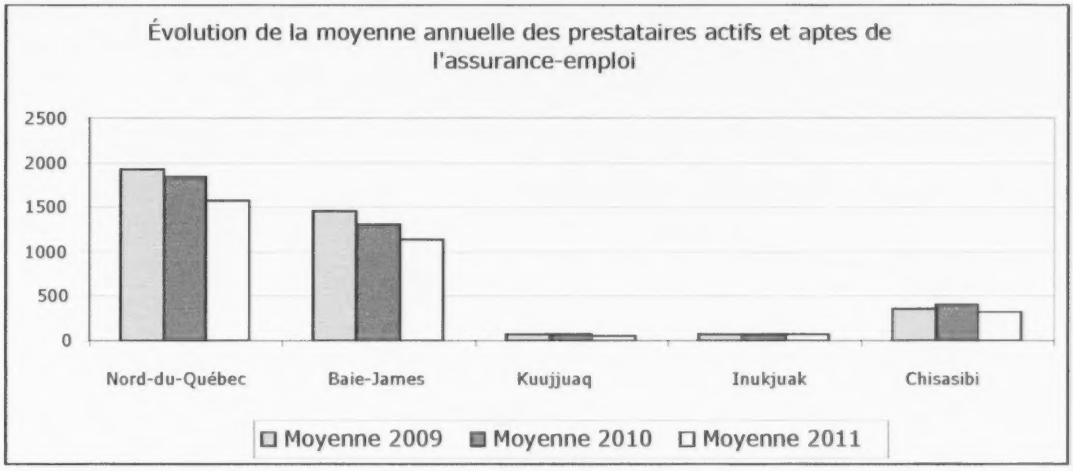
En 2011, un gain s'observait au niveau de l'emploi à temps partiel (+1 800), tandis que l'emploi à temps plein reculait de 3 600. Quant au taux de chômage, il a augmenté de 0,9 point, pour s'établir à 7,8 %. Les baisses légères du taux d'activité (62,3 %) et du taux d'emploi (57,4 %) confirment que le marché du travail des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec a connu un léger repli en 2011. Cependant, l'annonce du Plan Nord en mai 2011 a créé un intérêt envers la région avec des investissements majeurs dans les secteurs minier et de la construction. Au niveau de la construction, le prolongement de la route 167 vers les monts Otish permettra un accès aux projets miniers de Stornoway, de Strateco et de Western Troy.

Les prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi, selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi

Les moyennes annuelles[5] pour les années 2009, 2010 et 2011 permettent de conclure que le volume régional des prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi est en baisse. Ce recul, comme l'illustre le graphique ci-après, résulte de l'embellie du marché du travail depuis la récession de 2009 et des efforts déployés par Emploi-Québec pour aider les prestataires de l'assurance-emploi à réintégrer le marché du travail.

4 Il s'agit des données sur les prestataires de l'assurance-emploi et des prestataires de l'aide financière de dernier recours.

5 Les moyennes annuelles des prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi permettent d'amoindrir l'impact des emplois saisonniers. Elles offrent donc des conclusions plus robustes que les variations annuelles.



Source : Statistique Canada
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec.

En moyenne annuelle, la région comptait 1 566 prestataires en 2011. Il s'agit d'une baisse de 280 prestataires, soit 15,2 % par rapport à la moyenne de 2010. Les moyennes de 2011 permettent de conclure que le CLE de la Baie-James accaparait 72,1 % du bassin régional des prestataires. Le CLE de Chisasibi présentait en moyenne 313 prestataires, soit 20 %. En ce qui concerne les centres locaux d'emploi de Kuujjuaq et d'Inukjuak, ils occupaient 3,5 % et 4,4 % du volume régional. De toute évidence, les variations des moyennes de 2009, 2010 et 2011 corroborent une tendance baissière du volume de prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi du CLE de la Baie-James. En moyenne annuelle, les variations de 2011 et de 2010 permettent de conclure que les Cris (Chisasibi) et les Inuits (Kuujjuaq et Inukjuak) ont connu également des baisses.

Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par centre local d'emploi

Prestataires de l'assurance-emploi	Décembre 2009	Décembre 2010	Décembre 2011	Variation 2011-2010	
				Nombre	%
CLE de la Baie-James	1 418	1 068	999	-69	-6,5
CLE de Kuujjuaq	81	77	46	-31	-40,3
CLE d'Inukjuak	71	70	50	-20	-28,6
CLE de Chisasibi	291	301	277	-24	-8
Nord-du-Québec	1 861	1 516	1 372	-144	-9,5

Source : Statistique Canada
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec.

En décembre 2011, on dénombrait 1 372 prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi dans la région du Nord-du-Québec. Aussi, le bassin des prestataires est en baisse de 9,5 % par rapport au volume de décembre 2010. Les données illustrent également une baisse du nombre de prestataires dans tous les centres locaux d'emploi pour la période de décembre 2011. De manière générale, les principaux secteurs d'activité de la région ont fortement contribué à stimuler le marché du travail.

Selon les données du mois de décembre 2011, le CLE de la Baie-James comptait 999 prestataires, soit 72,8 % du volume régional. La variation annuelle de décembre

2011 par rapport à décembre 2010 permet de conclure que le volume du CLE de la Baie-James est en baisse de 6,5 %, soit 69 prestataires. Ce recul s'explique essentiellement par le dynamisme de l'activité économique sur le territoire de la Baie-James. Pour le CLE de Chisasibi, on dénombrait 277 prestataires pour la même période. Ce volume représente près de 20,2 % du bassin régional. En variation annuelle, le recul est de 8 %. Quant aux centres locaux d'emploi de Kuujjuaq et d'Inukjuak, ils comptaient 46 et 50 prestataires pour le mois de décembre 2011. Le CLE de Kuujjuaq a connu la plus forte baisse en variation annuelle, soit 40,3 %. Cette conclusion est aussi valable lorsque nous prenons en compte les variations annuelles moyennes. Cependant, ce CLE ne représentait que 3,4 % du bassin régional en 2011. Le CLE d'Inukjuak, pour sa part, accaparait 3,6 % du volume régional en 2011 et faisait également face à une variation annuelle en baisse de 28,6 %.

Prestataires de l'aide financière de dernier recours selon les types de contraintes

En novembre 2011, la région du Nord-du-Québec comptait 913 prestataires à l'aide financière de dernier recours. Aussi, la variation annuelle entre les mois de décembre 2010 et 2011 présente un volume en recul de 7,1 %. De manière générale, la région n'a pas connu de fluctuations significatives durant l'année 2011.

Répartition des prestataires de l'aide financière de dernier recours par centre local d'emploi

Prestataires de l'aide financière de dernier recours		Décembre 2010	Décembre 2011	Variation 2011-2010	
				Nombre	%
CLE de la Baie-James	Sans contraintes	133	128	-5	-3,8
	Contraintes temporaires à l'emploi	83	81	-2	-2,4
	Contraintes sévères à l'emploi	126	115	-11	-8,7
	Total	***342***	***324***	***-18***	***-5,3***
CLE de Kuujjuaq	Sans contraintes	72	61	-11	-15,3
	Contraintes temporaires à l'emploi	30	30	0	0
	Contraintes sévères à l'emploi	38	33	-5	-13,2
	Total	***140***	***124***	***-16***	***-11,4***
CLE d'Inukjuak	Sans contraintes	162	159	-3	-1,9
	Contraintes temporaires à l'emploi	79	69	-10	-12,7
	Contraintes sévères à l'emploi	52	56	4	7,7
	Total	***293***	***284***	***-9***	***-3,1***

Répartition des prestataires de l'aide financière de dernier recours par centre local d'emploi (suite)

		Décembre 2010	Décembre 2011	Variation 2011-2010	
				Nombre	%
CLE de Chisasibi	Sans contraintes	71	63	-8	-11,3
	Contraintes temporaires à l'emploi	87	70	-17	-19,5
	Contraintes sévères à l'emploi	50	48	-2	-4
	Total	***208***	***181***	***-27***	***-13***
Nord-du-Québec	Sans contraintes	438	411	-27	-6,2
	Contraintes temporaires à l'emploi	279	250	-29	-10,4
	Contraintes sévères à l'emploi	266	252	-14	-5,3
	Total	***983***	***913***	***-70***	***-7,1***

Note : Les données excluent les adultes prestataires hébergés.
Source : Sécurité du revenu
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec

En décembre 2011, le CLE de la Baie-James représentait 35,5 % des prestataires de l'aide financière de dernier recours de la région, soit 324 prestataires. De ce nombre, on observait 128 prestataires sans contraintes. Les contraintes temporaires[6] à l'emploi étaient de 25 %, soit 81 prestataires et le volume des contraintes sévères[7] à l'emploi se situait à 115. Quant au CLE de Chisasibi, il comptait 181 prestataires à l'aide financière de dernier recours, ce qui représente une baisse de 13 % par rapport au mois de décembre 2010. Au niveau des Cris, le programme[8] de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (*Cree Hunters and Trappers Income Security Board*) permet de maintenir les volumes[9] des prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours du CLE de Chisasibi à des niveaux bas. Enfin, les centres locaux d'emploi de Kuujjuaq et d'Inukjuak occupaient respectivement 13,6 % et 31,1 % du volume régional.

Un prestataire adulte de l'aide financière de dernier recours peut présenter certaines contraintes à l'emploi. Ainsi, nous avons distingué les contraintes suivantes, soit les sans contraintes à l'emploi, les contraintes temporaires et les contraintes sévères[10] à l'emploi. Au niveau du marché du travail, nos interventions visent les prestataires aptes, c'est-à-dire les sans contraintes et les contraintes temporaires. Dans ces conditions, il demeure évident de circonscrire nos analyses aux prestataires aptes.

6 Les différents arguments suivants peuvent accorder le statut de contraintes temporaires à l'emploi : raison de santé, enfant à charge, grossesse, 55 ans et plus, etc.

7 Les contraintes sévères mettent en exergue les prestataires pouvant avoir les troubles suivants : visuel, santé mentale, intellectuel, apprentissage, etc.

8 Le programme tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois signée en 1975. Il s'adresse aux Cris qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie.

9 Il est proscrit de cumuler des prestations en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

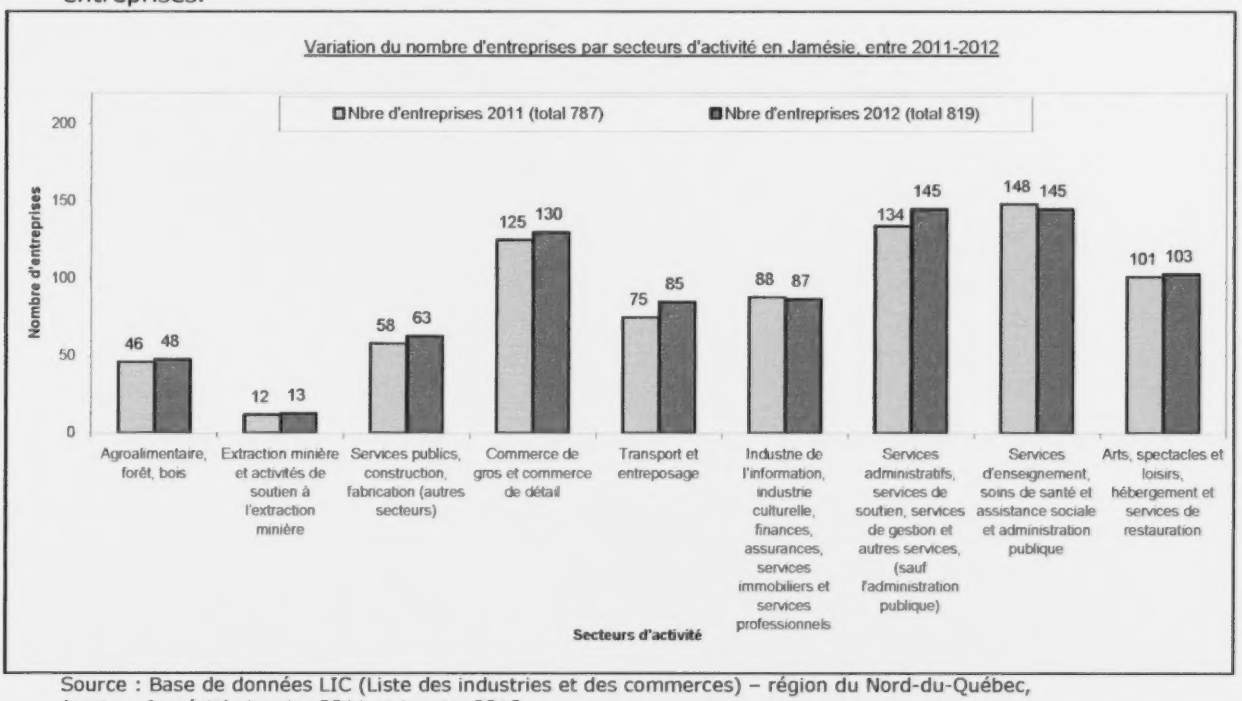
10 Les contraintes sévères mettent en exergue les prestataires pouvant avoir les troubles suivants : visuel, santé mentale, intellectuel, apprentissage, etc.

En décembre 2011, le bassin régional comportait 661 prestataires aptes. Ce volume, en baisse de 6 % par rapport à décembre 2010, s'expliquait en grande partie par la contraction des contraintes temporaires à l'emploi de la région. En Jamésie, entre les mois de décembre 2010 et 2011, le nombre de prestataires aptes à l'emploi est passé de 216 à 209, soit un léger recul de 3,2 %. Les centres locaux d'emploi de Kuujjuaq et d'Inukjuak présentaient également des volumes en baisse à 91 et 228 prestataires aptes.

SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS À DES FINS D'INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC 2012-2013

Répartition des entreprises selon les secteurs d'activité économique de la région de la Jamésie, janvier 2012

Le tableau ci-dessous permet de constater que les effets de la récession s'estompent et que la reprise, favorisée par l'effervescence que suscite le Plan Nord et le secteur minier, rehausse la confiance des entrepreneurs pour le développement de nouvelles entreprises.



Source : Base de données LIC (Liste des industries et des commerces) – région du Nord-du-Québec, (secteur Jamésie), janvier 2011 et janvier 2012.

La Jamésie comptait 787 établissements en janvier 2011, alors qu'en janvier 2012 on dénombrait 819 entreprises. Ceci indique une légère tendance à la reprise avec une hausse de 4 % des entreprises par rapport à l'année passée, mais constitue néanmoins une baisse de 11,3 % par rapport à l'année 2009 qui comptait 923 entreprises.

Le changement de tendance observé en 2011 se poursuit quant aux secteurs d'activité économique dominants en Jamésie lorsqu'on observe les variations du nombre d'organisations selon les secteurs d'activité. En effet, le secteur des services d'enseignement, de soins de santé, d'assistance sociale et d'administration publique, qui occupait le 3e rang d'importance du plus grand nombre d'entreprises en 2009, est

passé au 1er rang en 2011. Il représente, en 2012, 18 % des 819 organisations (145 entreprises), contre 17 % en 2009 (155 entreprises). Durant les dernières années, c'était le secteur des services administratifs, de soutien, de gestion, excluant les services publics, qui représentait le plus d'entreprises. Aujourd'hui, il partage aussi le 1er rang avec 18 % des entreprises comptabilisées, soit 145 organisations.

Exploitation forestière et industrie du bois

Les entreprises du Nord-du-Québec devront surveiller l'évolution des marchés qui demeurent instables et devront aussi développer des stratégies et des moyens pour répondre aux profonds changements qui s'opèrent. Ainsi, les enjeux de la main-d'œuvre, de la productivité, de la recherche et du développement, de l'accès aux capitaux, voire même de l'image de l'industrie forestière, sont au cœur de cette transformation. Ainsi, le secteur forestier dans la région demeure stable surtout en raison du dynamisme des entreprises, comme Les Chantiers Chibougamau et Barrette-Chapais, qui ont contribué à maintenir des centaines d'emplois dans la région du Nord-du-Québec. De plus, en janvier 2012, la compagnie Fortress Paper a fait l'acquisition des installations de l'usine de pâte et papier Domtar de Lebel-sur-Quévillon. Cette nouvelle devrait permettre la création de près de 300 emplois directs et 400 emplois indirects au sein cette communauté.

Le Comité industrie du bois Nord-du-Québec (CIBNQ), fondé à l'issu du Diagnostic concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois, poursuit son mandat de coordonner la mise en œuvre du plan d'action proposé par son soutien aux entreprises (main-d'œuvre, productivité, rentabilité, diversification et mise en marché). De plus, la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec poursuivra ses efforts et sa collaboration avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie de la transformation du bois (CSMOITB) et celui de l'aménagement forestier (CSMOAF) afin de promouvoir les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et d'accroître le recours à ceux-ci au sein des entreprises de la région.

Évidemment, l'adaptation de l'industrie ne pourra se faire que graduellement. Elle reposera inévitablement sur les orientations retenues dans le cadre du nouveau régime forestier qui sera mis en application le 1er avril 2013, mais également sur le développement de produits novateurs, sur une connaissance plus pointue de la clientèle et de ses besoins de même que sur une offre de produits mieux adaptée aux marchés[11].

L'industrie minière

Dans le cadre du Plan Nord, les prochaines années pour l'industrie minière du Nord-du-Québec s'annoncent très prospères et plusieurs projets de mise en valeur et d'exploitation sont en cours. En effet, si la tendance se maintient, l'année 2012-2013 sera une année de mise en œuvre de nombreux projets miniers sur le territoire au nord du 49e parallèle. Près de la région de Chibougamau – Chapais se trouve le projet minier de Métaux BlackRock, alors que dans le secteur nord-est il y a, notamment, la mine diamantifère Renard de Stornoway Diamants et le projet Matoush de Strateco. Quant au secteur nord-ouest de la région, les projets qui retiennent l'attention sont ceux des mines de Xstrata Zinc (Bracemac – McLeod) à Matagami, le projet Éléonore de Goldcorp, la mine Langlois de Nyrstar, les mines de

11 L'industrie forestière québécoise : Les conditions pour une transformation réussie. Document issu des séances de travail du comité sur la revalorisation de l'industrie forestière. Conseil de l'industrie forestière du Québec. Octobre 2010.

North American Palladium (Vezza), la mine Barry de Ressources Métanor, pour ne nommer que celles-là. Complètement au nord se trouve aussi les activés minières de la mine de nickel de Canadian Royalties et le projet d'extension de la mine Xstrata Nickel dans le secteur de Raglan qui généreront de nouveaux besoins de main-d'œuvre. Bref, les principales activités minières consisteront à poursuivre la mise en valeur et l'exploration, puis à construire des routes d'accès et à aménager des sites de camps miniers. Par la suite, s'amorceront les travaux de construction des installations de production et d'extraction. Le cas échéant, plusieurs projets miniers de la région prévoient débuter la production d'ici 2012 à 2015. Plusieurs projets prévoient une espérance de vie 10 à 15 ans et ils généreront en moyenne plus de 200 emplois par projet en phase de production. Une telle croissance d'activité accentuera l'importance de développer et recruter la main-d'oeuvre qualifiée.

C'est d'ailleurs dans cette optique que la Direction régionale du Nord-du-Québec poursuivra sa participation au **Comité arrimage Central-Régions Mines** regroupant sa direction régionale, celle de la Côte-Nord, de l'Abitibi-Témiscamingue et le CSMO Mines. Pour l'année 2012-2013, le **Comité arrimage Central-Régions Mines** collaborera à la promotion des résultats de la dernière étude auprès de partenaires socio-économiques et des autres entités gouvernementales afin d'optimiser l'adéquation entre la formation et l'emploi.

Les résultats de la nouvelle étude[12] révèlent que la problématique des besoins de main-d'oeuvre qualifiée s'accentuera au cours des dix prochaines années, particulièrement pour la région du Nord-du-Québec. Ainsi, malgré le fait que l'industrie minière sur le territoire du Nord-du-Québec soit en plein essor depuis 2010, il appert que le bassin de main-d'œuvre actuel ne suffira pas à répondre aux besoins des prochaines années. Or, il ressort également qu'au cours des 10 prochaines années, 27 (soit 60 %) des 45 projets qui se réaliseront seront situés sur le territoire du Plan Nord, dont 14 projets seront localisés directement dans la région du Nord-du-Québec. Ainsi, près de 4 747 emplois seront disponibles d'ici 5 ans dans la région du Nord-du-Québec, ce qui représente près de 52 % des besoins de main-d'œuvre liés à l'industrie minière. Bien que les deux prochaines années susciteront l'émergence des emplois, les années charnières des besoins régionaux de main-d'œuvre s'exerceront davantage durant les années 2015, 2017 et 2020. De plus, force est de constater qu'environ 50 % des emplois les plus en demande d'ici 5 ans seront davantage liés aux opérations de production et d'extraction et feront référence à des niveaux de compétences requérant habituellement des diplômes d'études professionnelles spécialisées[13]. Parmi les 10 emplois les plus en demande, notons des opérateurs de machineries lourdes spécialisées (pelles et camions), des opérateurs d'équipement de traitement de minerai, des mécaniciens de machineries lourdes et des techniciens miniers.

Dans cette optique et dans le cadre du Plan Nord, la Direction régionale d'Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie assureront une vigie particulière de l'évolution du marché du travail du secteur minier de la région. À cet effet, Emploi-Québec favorisera la concertation à tous les niveaux avec les partenaires du milieu pour le développement de stratégies d'intervention proactives auprès des intervenants du secteur minier de la région par son soutien au **Comité Action-Mines.** La composition du comité sera revue au cours de la prochaine année et la présence de l'industrie minière sera requise afin de mieux cerner les besoins de cette industrie.

12 « Étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière au Québec 2011-2021 », Comité arrimage Central-Régions Mines, réalisé par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM)

13 Ibidem

Commerce de détail

Le commerce de détail ressent encore les effets résiduels de la crise économique ainsi que des ralentissements des entreprises forestières toujours en activité dans la région. Par contre l'engouement et l'effervescence suscités par le Plan Nord et les nombreux développements miniers dans la région semblent raviver la confiance de la population et des commerçants. Toutefois, le dynamisme qui émerge engendre également des craintes et de l'incertitude au sein des gens d'affaires, particulièrement quant leur capacité à préserver leur personnel considérant les avantages qu'offrent les emplois du secteur minier. Quant à la communauté et les commerçants de Lebel-sur-Quévillon bénéficieront d'une relance économique à la suite de l'acquisition de l'usine de Domtar par la compagnie Fortress Paper. Tel qu'il a été mentionné précédemment, cette nouvelle entreprise devrait permettre la création de nombreux emplois, ce qui devrait stimuler l'économie locale.

Par ailleurs, la majorité des entreprises du secteur de commerce de détail ont moins de cinq employés et comptent peu de ressources pour assurer le développement du personnel et de l'entreprise. Il s'avère aussi que les besoins de main-d'œuvre qualifiée y sont moins présents, mais il n'en demeure pas moins que le secteur connaît des difficultés de recrutement[14]. De plus, avec les perspectives d'emploi suscitées par la démarche du Plan Nord et les développements miniers, il y a de fortes chances que les difficultés de recrutement s'accentuent davantage. À cet effet, Emploi-Québec a complété, en septembre 2011, la réalisation d'une nouvelle étude régionale sur les besoins de main-d'œuvre et de formation auprès des entreprises jamésiennes de cinq employés et plus. Les résultats de celle-ci révèlent que les emplois reliés au secteur de la vente et service se sont accrus de plus de 5 % par rapport à 2009 et représentent maintenant près de 30 % des emplois connaissants des difficultés d'embauche et de recrutement[15]. En outre, la Direction régionale du Nord-du-Québec poursuivra son soutien aux initiatives des partenaires socio-économiques du milieu et les entreprises de ce secteur, particulièrement en matière de gestion des ressources humaines, de recrutement et de développement du personnel.

Le tourisme

L'année 2012-2013 permettra de faire émerger d'innombrables projets pour l'industrie touristique puisque la volonté politique est omniprésente et que les acteurs du milieu sont mobilisés. Le développement de l'ensemble des activités économiques potentielles du territoire et l'établissement de solides assises pour la mise en œuvre du Plan Nord sont au cœur des priorités.

À cet effet, Emploi-Québec demeure un collaborateur incontournable en ce qui concerne le développement des ressources humaines, et ce, dans le cadre de divers plans d'action et stratégies, comme : le plan d'action issu du Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du secteur de l'hébergement des régions touristiques de la Baie-James, Eeyou Istchee et du Nunavik; le projet « Le tourisme au nord du 49e parallèle - Stratégie québécoise de développement durable et de commercialisation touristique »; et le soutien pour la Stratégie de développement d'un créneau d'excellence en tourisme culturel durable par les communautés du Nunavik (2010 à 2025).

14 Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec secteur de la Jamésie, septembre 2011.
15 Ibidem.

De plus, le Plan stratégique 2010-2015 des régions touristiques de la Baie-James et d'Eeyou-Istchee ainsi que la démarche du Plan Nord permettront de positionner davantage le Nord-du-Québec sur l'échiquier provincial, en terme d'offre touristique Grande Nature. D'ailleurs, certains projets se concrétisent actuellement afin de répondre à la demande de cette clientèle, notamment l'entreprise Escapade Boréale, spécialisée dans les activités de tourisme d'aventure en nature, ainsi que le projet de Centre récréotouristique du lac Opémiska à Chapais qui permettront d'attirer une clientèle touristique diversifiée dans la région.

L'enseignement, la santé, les services sociaux et l'administration publique

Selon, la dernière l'étude sur le besoin de main-d'œuvre[16], ces secteurs connaissent des difficultés significatives de recrutement de main-d'œuvre qualifiée. En effet, l'étude révèle que les emplois liés à ces secteurs représentent près de 16 % des emplois identifiés comme ayant de difficultés de recrutement. Celle-ci fait également ressortir que près de 60 % des causes de difficultés de recrutement rencontrées par l'ensemble des entreprises du Nord-du-Québec ayant répondu sont associées au manque de candidatures qualifiées et à l'éloignement du lieu de travail[17]. Bref, les entreprises requièrent du soutien pour améliorer leur capacité d'attraction et de recrutement de main-d'oeuvre qualifiée afin de permettre de préserver et d'améliorer leur productivité. En outre, devant l'accroissement rapide de besoins de travailleurs qualifiés, les institutions de formation régionales souhaitant répondre à la demande grandissante des entreprises locales et des jeunes en quête d'une profession sont elles-mêmes en manque de professionnels qualifiés pour offrir les formations. En fait, cette problématique s'avère un enjeu régional important pour tous les secteurs d'activité du Nord-du-Québec ainsi que pour la réalisation du développement du Plan Nord.

Dans cette optique, la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec travaille en partenariat avec les divers partenaires socio-économiques de la région et de concert avec les autres instances gouvernementales, en vue d'établir une entente régionale de financement triennale pour une stratégie de migration qui sera pilotée par Attraction Nord, tout en faisant la promotion de « La Ruée vers le Nord ». L'objectif de cette entente étant la création d'une entité légale pour la mise en place d'un organisme régional dédié au soutien des entreprises du Nord-du-Québec pour l'attraction, le recrutement et la rétention d'un bassin de main-d'œuvre qualifiée dans la région. À cet effet, des démarches sont en cours avec la Conférence régionale des élus de la Bais-James (CRÉBJ), le Mouvement jeunesse Baie-James (MJBJ) et le Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James (CRSSSBJ).

16 Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec secteur de la Jamésie, septembre 2011.
17 Ibidem

LES STRATÉGIES PARTICULIÈRES D'INTERVENTION POUR LE PLAN NORD

Emploi-Québec du Nord-du-Québec fait partie intégrante du territoire ciblé par la démarche du Plan Nord et elle entend orienter toutes ses stratégies et ses interventions actuelles et futures afin de soutenir et collaborer à l'essor du Plan Nord.

À cet effet, Emploi-Québec du Nord-du-Québec initiera des démarches et des interventions particulières sur son territoire. Ainsi, les principales stratégies et actions spécifiquement mises en œuvre en 2012 seront les suivantes :

- L'embauche de conseillers autochtones pour soutenir la collaboration avec les communautés autochtones de la région;
- La participation et la réalisation d'événements promotionnels tels que des Salons et des Foires de l'emploi;
- Offrir des formations et des sessions d'information sur le marché du travail dans le contexte du Plan Nord auprès du personnel;
- Accentuer la diffusion des outils d'information sur le marché du travail sous l'égide du Plan Nord;
- Collaborer à la réalisation de diverses activités d'information ministérielles dans les localités de la région;
- Collaborer avec les groupes de travail oeuvrant à la mise en œuvre des démarches de développement du Plan Nord.

LES ORIENTATIONS, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES

C'est dans le cadre du nouveau Plan stratégique triennal 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et selon les nouveaux enjeux identifiés, que les orientations et les axes d'intervention seront mis en œuvre pour cette année. Cependant, puisque la mission première d'Emploi-Québec demeure la même, les grandes orientations et les axes d'intervention retenus poursuivent essentiellement les mêmes visées. Le tableau synthèse ci-après présente donc les quatre grands enjeux, les cinq grandes orientations stratégiques ainsi que les interventions retenues pour l'année 2012-2013. Dans l'ensemble, tous les éléments demeurent semblables à ceux de 2011, seuls le premier enjeu et la première orientation ont été ajustés en fonction des changements observables de la situation économique et du marché du travail au Québec. La Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec concentrera ses efforts et ses interventions en vertu de ces orientations et de ces axes d'intervention tout en accordant une attention particulière aux interventions pouvant soutenir le déploiement du Plan Nord.

Enjeu : Incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et impact possible sur le marché du travail québécois en 2012	
Orientation	**Axes d'intervention**
1. Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service	➢ Une veille active de l'évolution du marché du travail ➢ Mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi ➢ Mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté
Enjeu : Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés	
Orientations	**Axes d'intervention**
2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	➢ Mobilisation, préparation et accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi ➢ Recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement ➢ Intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint ➢ Intervention auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée
3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	➢ Formation ➢ Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ➢ Soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises ➢ Mobilité de la main-d'œuvre ➢ Approche sectorielle

Enjeu : La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale	
Orientation	**Axes d'intervention**
4. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	➢ Soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire ➢ Aide et accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi ➢ Contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 ➢ Collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
Enjeu : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources	
Orientation	**Axes d'intervention**
5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	➢ Pratiques de gestion de ses ressources humaines ➢ Apport du partenariat ➢ Réorganisation de la prestation de services, dont le développement du multi mode ➢ Saine gestion des fonds publics

ORIENTATION 1

PRÉVENIR LES EFFETS DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SOUTENIR LA CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR L'AJUSTEMENT DE L'OFFRE DE SERVICE

AXE D'INTERVENTION 1

UNE VEILLE ACTIVE DE L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Stratégies régionales

- En accentuant les interventions avec les partenaires socio-économiques;
- En développant des outils d'information sur le marché du travail régional;
- En suivant l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail;
- En suivant l'évolution des bassins de prestataires d'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi.

AXE D'INTERVENTION 2

MESURES DE PRÉVENTION ET D'AIDE AUX CHÔMEURS ET AUX PERSONNES QUI RISQUENT DE PERDRE LEUR EMPLOI

Stratégies régionales

- En identifiant rapidement les nouveaux demandeurs de prestations d'assurance-emploi et des personnes qui y recourent de façon répétitive;
- En misant davantage sur l'Entente Canada-Québec de repérage et de référence des prestataires d'assurance-emploi ainsi que sur les rapports d'identification des profils de la clientèle pour établir des plans d'intervention ciblés;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne et la salle multiservice;
- En poursuivant nos efforts de collaboration avec nos ressources externes spécialisées en employabilité;
- En assurant un arrimage plus étroit entre le personnel des CLE et le service aux entreprises afin de favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi.

AXE D'INTERVENTION 3

MESURES DE PRÉVENTION ET D'AIDE AUX ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

Stratégies régionales

- En poursuivant l'offensive pour l'emploi et la qualification de la main-d'œuvre en vue d'encourager le développement des compétences;
- En assurant une veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives;

- En privilégiant une action concertée de tous les acteurs du marché du travail en faveur de l'emploi et de la formation de la main-d'œuvre;
- En accentuant auprès des entreprises, la promotion des services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, particulièrement à l'égard du recrutement, de la rétention et de la formation du personnel;
- En priorisant des secteurs et champs d'intervention selon les résultats de l'étude sur les caractéristiques de la main-d'œuvre et les besoins de formation.

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES

AXE D'INTERVENTION 4

MOBILISATION, PRÉPARATION ET ACCOMPAGNEMENT DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES OU SOUS-REPRÉSENTÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI

Stratégies régionales

- En améliorant la capacité de repérer, parmi les prestataires de l'aide sociale, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi (taux d'employabilité);
- En sensibilisant les clientèles aux avantages que procure le travail et sur les mesures financières incitatives disponibles;
- En poursuivant l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire les taux d'abandon scolaire et à accroître leur persévérance;
- En faisant la promotion des avantages d'acquérir une formation qualifiante, notamment par l'entremise des programmes d'apprentissage en milieu de travail;
- En mettant en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de sous-emploi qui affectent certains groupes :

LES FEMMES :	Poursuivre notre participation à l'entente spécifique avec le Comité condition féminine Baie-James et assurer le suivi du plan d'action de la Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des femmes. Réaliser, en collaboration avec des organismes oeuvrant auprès des groupes de femmes sous-représentées sur le marché du travail, des projets visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces femmes.
LES JEUNES :	Maintenir notre collaboration avec les partenaires oeuvrant à la persévérance scolaire et la réussite éducative. Travailler en partenariat avec le Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie.
LES AUTOCHTONES:	Diffuser l'enquête sur l'« Employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie »[18]. Dans le cadre du Plan Nord, la

18 Enquête sur l'Employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie, réalisée par le Centre d'études collégiales à Chibougamau, pour le compte de la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec, janvier 2011.

Direction régionale d'Emploi-Québec embauchera deux conseillers autochtones afin de soutenir les démarches avec les partenaires autochtones visant à accroître la participation de cette clientèle au marché du travail et au développement économique de la région tout en rehaussant leur niveau de vie.

LES PERSONNES IMMIGRANTES : Soutenir le développement d'initiatives de projets d'intégration des personnes immigrantes dans la région en collaboration le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Appuyer la démarche « Attraction Nord » dans la mise en œuvre de la Passerelle issue de l'Entente du MICC-MESS pour soutenir les employeurs désirant recourir à des travailleurs qualifiés étrangers.

LES PERSONNES HANDICAPÉES : Poursuivre le soutien des activités en lien avec la Stratégie d'intégration et de maintien des personnes handicapées (Table jamésienne pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées).

LA CLIENTÈLE JUDICIARISÉE : Poursuivre la mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Sécurité publique visant à soutenir l'intégration à l'emploi des personnes judiciarisées et favoriser le développement de partenariats entre les intervenants qui agissent auprès de cette clientèle.

AXE D'INTERVENTION 5

RECOURS AUX SERVICES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE PLACEMENT POUR L'INSERTION RAPIDE EN EMPLOI ET L'AIDE AU RECRUTEMENT

Stratégies régionales

- En favorisant l'utilisation maximale des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail, par toutes les clientèles suffisamment autonomes;
- En améliorant l'aide à la clientèle dans la salle multiservice des centres locaux d'emploi et en recherchant de nouvelles approches de placement favorisant un meilleur appariement entre les compétences des chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- En poursuivant la diffusion de l'information sur le marché du travail (bulletins IMT, professions en demande, perspectives professionnelles, projets d'investissement, etc.) auprès des maisons d'enseignement, de nos partenaires et des médias;
- En réalisant des ateliers d'information sur les applications informatiques « d'information sur le marché du travail » IMT et Placement en ligne (PEL) en collaboration avec les partenaires;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes et aux entreprises qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne;

- En misant sur la promotion des outils et documents d'information sur le marché du travail offerts par Emploi-Québec, et ce, tant auprès de la clientèle qu'au niveau du personnel des CLE et de la Direction régionale du Nord-du-Québec;
- En favorisant et participant aux événements publics axés sur le marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 6

INTERVENTION AUPRÈS DES PERSONNES PRÊTES À OCCUPER UN EMPLOI QUI ONT BESOIN D'UNE AIDE D'APPOINT

Stratégies régionales

- En offrant aux personnes à risque de chômage de courte durée des mesures d'accès rapide ciblées sur les emplois en demande;
- En dirigeant rapidement les clientèles vers les programmes de formation offrant des perspectives d'emplois favorables dans la région;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne;
- En assurant une veille des besoins de main-d'œuvre et de formation en collaboration avec les partenaires régionaux, dont ceux du milieu de l'éducation (Adéquation emploi-formation).

AXE D'INTERVENTION 7

INTERVENTION AUPRÈS DES ENTREPRISES POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

Stratégies régionales

- En sensibilisant les entreprises au potentiel que représentent les clientèles éloignées du marché du travail;
- En soutenant les entreprises intéressées par l'embauche de travailleurs qualifiés étrangers, dans leur processus d'intégration en emploi;
- En suscitant le recours aux services d'« Attraction Nord » pour l'arrimage des besoins de main-d'œuvre qualifiée ainsi que pour le soutien au programme Passerelle MICC-MESS à l'intention des travailleurs qualifiés immigrants;
- En établissant un plan d'intervention issu des résultats de l'Étude sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie;
- En soutenant la concertation avec les partenaires afin de mettre en œuvre des stratégies d'intervention pour résoudre les problèmes particuliers en matière de main-d'œuvre;
- En ciblant des entreprises pour établir des projets pilotes d'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée;
- En accentuant la promotion du programme de recrutement et d'intégration de la main-d'œuvre étrangère (PRIIME) ainsi que du programme de contrat d'intégration au travail (CIT).

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

AXE D'INTERVENTION 8

FORMATION

- En priorisant des secteurs et des champs d'intervention en vertu des résultats des diverses études sur les besoins de main-d'œuvre, dont l'Étude sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2012-2021 et de l'Étude sur les besoins de main-d'œuvre et les besoins de formation des entreprises de la Jamésie 2011;
- En maximisant les achats de cours en formation continue afin de rejoindre davantage de travailleurs en emploi;
- En accordant une attention particulière aux compétences de base de la main-d'œuvre, tout en soutenant la formation continue, tant professionnelle que technique, au sein des entreprises;
- En favorisant une meilleure adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail;
- En mettant en œuvre l'initiative Investissement-Compétences en région.

AXE D'INTERVENTION 9

DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- En favorisant le recours au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, soit avec la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), de la Reconnaissance des compétences ainsi que du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO);
- En sollicitant les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) à venir réaliser en collaboration avec Emploi-Québec, des activités conjointes visant notamment à promouvoir le recours aux divers services des CSMO;

AXE D'INTERVENTION 10

SOUTIEN À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES

- En accentuant, auprès des entreprises, la promotion des services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, particulièrement à l'égard du recrutement, de la rétention et de la formation du personnel;
- En favorisant et collaborant avec divers partenaires régionaux à la réalisation d'événements d'envergure orientés sur les préoccupations du marché du travail et de la gestion des ressources humaines;
- En développant et diffusant des outils pratiques de gestion des ressources humaines en sus des guides des mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION 11
MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- En incitant et soutenant les entreprises intéressées par l'embauche de travailleurs qualifiés étrangers, dans leur processus d'intégration en emploi;
- En favorisant le recours au programme PRIIME et du projet « Passerelle pour l'emploi en région » issu d'une entente interministérielle MICC-MESS favorisant l'intégration des personnes immigrantes et des personnes des minorités visibles au marché du travail;
- En suscitant le recours aux applications informatiques d'Emploi-Québec d'information sur le marché du travail (IMT) et de Placement en ligne (PEL), notamment avec le nouveau volet international;
- En favorisant le partenariat avec le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT) concernant la mise en œuvre de la Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires .

AXE D'INTERVENTION 12
APPROCHE SECTORIELLE

- En favorisant et suscitant l'arrimage des travaux des différents comités sectoriels de main-d'œuvre avec les tables de concertation locales et régionales;
- En poursuivant, entre autres, notre participation à la Table jamésienne de concertation minière (TJCM), au Comité Action-Mines, la Table interordres en éducation (La Grande table), la Table MELS-MESS ainsi qu'au Comité de développement social de la Baie-James (CDSBJ);
- En participant aux travaux des diverses tables sectorielles de concertation régionale, et plus spécifiquement celles aux prises avec des problématiques de marché du travail et de main-d'œuvre.

ORIENTATION 4

OFFRIR LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE, TOUT EN ACCORDANT UN SOUTIEN DU REVENU AUX PERSONNES QUI BÉNÉFICIENT DES DIVERS PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE

AXE D'INTERVENTION 13
SOUTIEN FINANCIER AUX PERSONNES ET AUX FAMILLES DÉMUNIES CONFORMÉMENT AU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

- En accordant une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics, ainsi que par la mise en œuvre du Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés et du Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement;

- En poursuivant les activités du plan d'action régional pour l'approche de la conformité intégrée auprès des centres locaux d'emploi et de la direction régionale;
- En poursuivant les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales et régulières.

AXE D'INTERVENTION 14

AIDE ET ACCOMPAGNEMENT DES PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE DE MISE EN MOUVEMENT ET D'INSERTION EN EMPLOI

- En maintenant notre implication dans le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) en collaboration avec les organismes du milieu;
- En soutenant la mise en œuvre du plan d'action du Comité de développement social de la Baie-James (CDSBJ).

AXE D'INTERVENTION 15

CONTRIBUTION AU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR LA SOLIDARITÉ ET L'INCLUSION SOCIALE 2010-2015

- En participant à la Table jamésienne pour la solidarité et l'inclusion sociale (TJSIS) et en soutenant la mise en oeuvre du Plan d'action régional pour la solidarité et l'inclusion sociale.

AXE D'INTERVENTION 16

COLLABORATION À LA MOBILISATION ET À L'ENGAGEMENT DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

- En contribuant à l'insertion en emploi d'un nombre maximum de prestataires de l'aide sociale;
- En maintenant le soutien et la collaboration auprès de la Table jamésienne pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- En soutenant les démarches du Comité condition féminine Baie-James ainsi qu'en collaborant à la mise en œuvre du plan d'action de la Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des femmes;
- En collaborant aux Alliances régionales permettant le développement de projets et/ou de stratégies avec les partenaires et les organismes voués à la solidarité et l'inclusion sociale.

ORIENTATION 5

REVOIR ET OPTIMISER LE PARTENARIAT, LES PROCESSUS DE TRAVAIL, LA PRESTATION DE SERVICES ET L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC

AXE D'INTERVENTION 17

PRATIQUES DE GESTION DE SES RESSOURCES HUMAINES

- En favorisant le développement d'une culture organisationnelle de travail en équipe;
- En poursuivant la mise en œuvre de l'approche de la qualité de vie au travail;
- En diversifiant les modes de prestation de services, en allégeant les processus administratifs et en revoyant l'organisation du travail;
- En réalisant des activités à l'interne en lien avec la gestion du changement;
- En soutenant le développement des compétences de notre personnel.

AXE D'INTERVENTION 18

APPORT DU PARTENARIAT

- En favorisant la concertation et la mobilisation des partenaires interministériels par la Conférence administrative régionale du Nord-du-Québec (CAR-NDQ) ainsi que la CAR-économique;
- En soutenant la réalisation d'activités de concertation des partenaires concernant les difficultés du marché du travail lors du Forum des ressources externes;
- En accentuant l'implication d'Emploi-Québec auprès des tables sectorielles de concertation régionale, particulièrement pour les secteurs concernés dans le cadre du développement du Plan Nord, à savoir le secteur de l'éducation, minier, forestier, touristique;
- En profitant de la présence du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, de l'autonomie de celui-ci et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions d'Emploi-Québec à la diversité du marché du travail et des besoins de la population de la région.

AXE D'INTERVENTION 19

RÉORGANISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, DONT LE DÉVELOPPEMENT DU MULTI MODE

- En misant sur la diversification des modes d'accès aux prestations de services, en allégeant les processus administratifs et en revoyant l'organisation du travail orienté vers des accès multiservices;
- En réalisant des activités d'information et de sensibilisation du personnel;
- En poursuivant les travaux retenus pour accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation des services publics d'emploi issue du modèle d'affaires;
- En soutenant le développement des compétences de notre personnel afin de faciliter leurs nouvelles fonctions issues du modèle d'affaires.

AXE D'INTERVENTION 20
SAINE GESTION DES FONDS PUBLICS

- En poursuivant les activités du Plan d'action régional sur l'approche de conformité intégrée;
- En poursuivant les activités du Plan d'action régional d'optimisation des processus de conformité dans le cadre du rapport du Vérificateur général du Québec, quant à l'octroi de l'aide financière versée tant aux individus qu'aux entreprises;
- En poursuivant les activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée, notamment dans les actions déployées quotidiennement à l'attribution initiale, dans la gestion des dossiers actifs et dans le cadre des enquêtes.

LES ENJEUX RÉGIONAUX

Pour la région du Nord-du-Québec, l'année 2012-2013 s'annonce particulièrement dynamique et stimulante du point de vue du marché du travail avec le déploiement du **Plan Nord** et **l'effervescence de l'industrie minière**. Cela suscitera également de nombreux défis d'harmonisation entre les besoins de personnel et la formation de travailleurs. De fait, la région connaîtra une hausse sans précédent de besoins de main-d'œuvre diversifiée. Afin de pouvoir favoriser l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, la région du Nord-du-Québec devra accentuer les mécanismes de concertation de tous les acteurs régionaux afin de soutenir la relance économique qui s'amorce.

Un premier enjeu pour la région sera de **soutenir la stabilisation du marché du travail et assurer une vigie de l'évolution du marché du travail régional et des bassins de candidatures qualifiées.** En outre, les partenaires du marché du travail sont très préoccupés par l'incertitude entourant les emplois du secteur forestier de la région qui sont particulièrement tributaires du nouveau régime forestier qui sera mis en application le 1er avril 2013. Pour ce faire, Emploi-Québec accentuera la modernisation de ses interventions proactives auprès de l'ensemble des clientèles et offrira des mesures et services adaptés.

Dans le contexte d'effervescence que suscite la mise en œuvre du Plan Nord, un nouvel enjeu majeur se révèle au niveau du marché du travail de la région. Il s'agit de **concilier les problématiques des besoins de main-d'œuvre des différents secteurs d'activité économique.** En effet, les emplois spécialisés ou non du secteur minier ont des conditions souvent plus avantageuses que ce que les PME peuvent offrir. Le cas échéant, certains emplois des différents secteurs d'activité qui sont similaires et se retrouveront donc en concurrence pour les mêmes besoins de main-d'œuvre. Cette situation s'exercera tant au niveau des métiers spécialisées tels que des mécaniciens et des opérateurs d'équipement lourds, des soudeurs, des machinistes, qu'au niveau des emplois requérrant peu de qualifications oeuvrant souvent au sein des PME locales et régionales. Ainsi, considérant les nombreuses préoccupations du milieu des affaires, une attention particulière sera accordée dans le cadre de la vigie de l'évolution du marché du travail dans la région.

La problématique d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre est toujours au coeur de tous les enjeux régionaux. Cet enjeu affecte tous les secteurs d'activité sur le territoire et non plus seulement les secteurs nécessitant du personnel qualifié. Pour relever ces défis, il faudra plus que jamais accentuer la concertation des partenaires socio-économiques régionaux. Par conséquent, Emploi-Québec favorisera sa collaboration et poursuivra son soutien à Attraction Nord avec sa stratégie de migration « La Ruée vers le Nord ».

La **rétention du personnel qualifié** dans la région rejoint l'enjeu concernant le **développement de mesures incitatives** dans le cadre d'une orientation supportant **l'occupation et la vitalité des territoires** ainsi que le développement d'un **sentiment d'appartenance régional**.

Ainsi, afin de pouvoir répondre à une demande de main-d'œuvre considérable, Emploi-Québec devra **préparer et supporter la main-d'œuvre et les entreprises qui seront interpellées par le développement du Plan Nord.** À cet effet, plusieurs actions seront établies et mises en œuvre. Emploi-Québec du Nord-du-

Québec assurera donc une vigie spécifique pour le secteur minier afin de mieux cibler les interventions de formation de main-d'œuvre et préparer un bassin de travailleurs ayant les compétences requises. Pour ce faire, elle poursuivra son implication avec le **Comité Action-Mines** ainsi que sa collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie minière (CSMO Mines), l'Institut national des mines (INM) ainsi que les institutions de formation afin d'accentuer les efforts de développement d'un bassin de main-d'œuvre qualifiée.

Le secteur de la main-d'oeuvre de la construction présente toujours un enjeu important puisque **la région ne dispose d'aucun bassin de travailleurs de la CCQ** qui lui est propre. En effet, la relance de l'industrie minière suscitera inévitablement une hausse de la demande pour cette main-d'œuvre. De plus, le secteur de la construction résidentielle en sera d'autant plus sollicité considérant la volonté des partenaires socio-économiques de **favoriser l'occupation du territoire**. Emploi-Québec accordera alors une attention particulière à ces secteurs dans le cadre de ses interventions.

La mise en œuvre des stratégies de développement du Plan Nord nécessitera d'accroître la concertation et les relations avec les communautés autochtones du Nord-du-Québec. Ainsi, se dévoile l'enjeu de **développer des activités visant à stimuler la participation des autochtones au sein du marché de l'emploi du Nord-du-Québec.**

Le niveau de diplomation et de qualification de la population demeure encore sous la moyenne nationale et constitue donc un autre enjeu d'actualité. Le contexte de croissance du marché du travail suscitera une augmentation considérable des besoins de main-d'œuvre qualifiée. À cet effet, la Direction régionale d'Emploi-Québec accentuera sa collaboration avec le secteur de l'éducation et de la formation professionnelle pour assurer une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins de main-d'œuvre qualifiée. Elle poursuivra aussi une implication active auprès du **Comité sur la persévérance scolaire et la réussite éducative, supporté par le Groupe Neurones, ainsi que pour la réalisation d'activités valorisant l'acquisition de qualification et de compétences.**

Enfin, en vue de soutenir ses efforts visant à résoudre les problématiques de main-d'œuvre qui affectent plusieurs secteurs d'activité, Emploi-Québec poursuivra sa collaboration avec certains **comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO)** pour réaliser des activités afin de soutenir les PME dans la région en 2012-2013.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2012-2013

L'exercice de détermination des cibles de résultats est basé sur des échanges entre les autorités centrales d'Emploi-Québec et les régions afin d'évaluer de façon efficiente les cibles attribuées aux régions. Les contre-propositions doivent être bien documentées en s'appuyant sur le pouvoir de reddition de compte, l'historique des réalisations précédentes, la situation socio-économique et l'évolution de la clientèle. En cours d'année, ces cibles pourraient être modifiées à la suite d'une révision en lien avec les résultats obtenus et les budgets réellement disponibles pour l'exercice.

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2012-2013
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	852
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	483
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	186
4. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	96
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	384
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	135
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	90
8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	35
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	230
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
11. Proportion des plaintes avec recommandation de modification	25 %
12. Pourcentage de décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

LE BUDGET D'INTERVENTION DU FDMT

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) dont dispose la région du Nord-du-Québec en 2012-2013 est de 2 944 000 $. Dans sa planification budgétaire 2012-2013, Emploi-Québec du Nord-du-Québec prévoit répartir son budget de la façon suivante :

Mesures	Répartition en %
Mesure de formation (MFOR)	62 %
Subvention salariale	12 %
Projet de préparation à l'emploi	6 %
Service d'aide à l'emploi	2 %
Supplément de retour en emploi	0,5 %
Soutien au travail autonome	2 %
Contrat d'intégration au travail	3 %
Frais d'aide sans participation	0,5 %
Concertation pour l'emploi	12 %

ANNEXE A – LA DIRECTION RÉGIONALE ET LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Direction régionale

129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Tél. : (418) 748-8622 ou (866) 840-9344
Téléc. : (418) 748-8683

Centres locaux d'emploi de la région

CLE de la Baie-James
333, 3e Rue
Chibougamau (Québec)
G8P 1N4
Tél. : 418 748-7643
ou 1 866 722-7354
Téléc. : 418 748-2177

Lebel-sur-Quévillon
107, rue Principale Sud
C. P. 1779
Lebel-sur-Quévillon (Québec)
J0Y 1X0
Tél. : 819 755-3801
Téléc. : 819 755-6000

Beaucanton
2709, boul. Curé-McDuff
Bureau H
Beaucanton (Québec)
J0Z 1H0
Tél. : 819 941-3801
Téléc. : 819 941-6000

Matagami
100, Place du Commerce
C. P. 320
Matagami (Québec)
J0Y 2A0
Tél. : 819 739-6000
Téléc. : 819 739-6001

CLE d'Inukjuak
C. P. 281
Inukjuak (Québec)
J0M 1M0
Tél. : 819 254-8760
Téléc. : 819 254-8763

Umiujaq
Tél. : 819 331-7346
Téléc. : 819 331-7400

Kuujjuarapik
Tél. : 819 929-3552
Téléc. : 819 929-3576

Puvirnituq
Tél. : 819 988-2733
Téléc. : 819 988-2227

Akulivik
Tél. : 819 496-2437
Téléc. : 819 496-2500

Ivujivik
Tél. : 819 922-3328
Téléc. : 819 922-3333

CLE de Kuujjuaq
C. P. 300
Kuujjuaq (Québec)
J0M 1C0
Tél. : 819 964-2909
ou 1 877 964-2961
Téléc. : 819 964-2406

Aupaluk
Tél. : 819 491-7353
Téléc. : 819 491-7498

Kangiqsualujjuaq
Tél. : 819 337-5204
Téléc. : 819 337-5308

Kangiqsujuaq
Tél. : 819 338-3327
Téléc. : 819 338-3339

Kangirsuk
Tél. : 819 935-4406
Téléc. : 819 935-4436

Quaqtaq
Tél. : 819 492-9183
Téléc. : 819 492-9197

Salluit
Tél. : 819 255-8954
Téléc. : 819 255-8059

Tasiujaq
Tél. : 819 633-5249
Téléc. : 819 633-5026

CLE de Chisasibi
C. P. 899
Chisasibi (Québec)
J0M 1E0
Tél. : 819 855-2894
ou 1 800 567-4385
Téléc. : 819 855-2574

ANNEXE B – LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DE LA JAMÉSIE

Membres représentant la main-d'œuvre

Girard, Stéphane	Syndicat des Métallos, section local 8895
Jacques, André	Secrétaire syndical (FTQ)
Lalancette, Rémy	Association pour la protection des travailleurs de Quévillon inc. (FTQ)
Martel, Serge	Syndicat des travailleurs et travailleuses de Probyn Power Services (CSN)
Nadeau, Jacques	Syndicat du personnel enseignant du Centre d'études collégiales à Chibougamau
Poste vacant	

Membres représentant les entreprises

Biron, François	Mine Arnaud inc.
Leclerc, Denise	MAS Chibougamau inc.
Marois, Diane	Métaux BlackRock inc.
Vaillancourt, Guy	Barrette-Chapais ltée
Verreault, Frédéric	Les Chantiers Chibougamau ltée
Poste vacant	

Membres représentant l'éducation et les organismes communautaires

James, Gary	Centre d'études collégiales à Chibougamau
Laberge, Ginette	Maison d'hébergement l'Aquarelle
Lalancette, Diane	Centre de formation générale des adultes de la Baie-James
Laporte-Joly, Lyne	Commission scolaire de la Baie-James
Perron, Michèle	Commission scolaire de la Baie-James
Rosa, Brigitte	Carrefour communautaire de Chibougamau

Personnes-ressources

Bilodeau, Louise	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Côté, Normand	Conférence régionale des élus de la Baie-James
Desjardins, Ghislain	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec du Nord-du-Québec
Leclerc, Richard	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
Molina, Joseph	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
Proulx, Sylvie	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Emploi
et Solidarité sociale
Québec